Воронцов Дмитрий Игоревич. Правовое регулирование обеспечения безопасности и гигиены труда актами МОТ: диссертация ... кандидата Юридических наук: 12.00.05 / Воронцов Дмитрий Игоревич;[Место защиты: ФГБОУ ВО «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)»], 2018

**Содержание к диссертации**

Введение

**Глава 1. Теоретические основы обеспечения безопасности и гигиены труда работников 17**

1. Теоретико-правовой аспект обеспечения безопасности и гигиены труда 17

2. Эволюция регулирования безопасности и гигиены труда на примере актов Международной организации труда 43

3. Дифференциация международных норм обеспечения безопасности и гигиены труда работников 67

**Глава 2. Правовое регулирование отдельных вопросов обеспечения безопасности и гигиены труда 81**

1. Правовые аспекты организации обеспечения безопасности и гигиены труда 81

2. Правовое регулирование противодействия стрессу на рабочем месте 107

**Глава 3. Перспективы развития правового регулирования безопасности и гигиены труда работников 125**

1. Концептуальные основы правового регулирования безопасности и гигиены труда в рамках ЕАЭС 125

2. Перспективы развития правового регулирования безопасности и гигиены труда в Российской Федерации 135

Заключение 144

Список источников 154

* [Теоретико-правовой аспект обеспечения безопасности и гигиены труда](http://www.dslib.net/trud-pravo/pravovoe-regulirovanie-obespechenija-bezopasnosti-i-gigieny-truda-aktami-mot.html#7760181)
* [Дифференциация международных норм обеспечения безопасности и гигиены труда работников](http://www.dslib.net/trud-pravo/pravovoe-regulirovanie-obespechenija-bezopasnosti-i-gigieny-truda-aktami-mot.html#7760182)
* [Правовые аспекты организации обеспечения безопасности и гигиены труда](http://www.dslib.net/trud-pravo/pravovoe-regulirovanie-obespechenija-bezopasnosti-i-gigieny-truda-aktami-mot.html#7760183)
* [Перспективы развития правового регулирования безопасности и гигиены труда в Российской Федерации](http://www.dslib.net/trud-pravo/pravovoe-regulirovanie-obespechenija-bezopasnosti-i-gigieny-truda-aktami-mot.html#7760184)

## Теоретико-правовой аспект обеспечения безопасности и гигиены труда

За время своего становления и развития условия, обеспечивающие безопасность и гигиену труда, претерпели значительную трансформацию: то, что ранее было лишь совокупностью норм, регламентирующих определенные правила техники безопасности, на сегодняшний момент представляет собой сложный, комплексный механизм воздействия на отношения в сфере труда — с огромным количеством взаимосвязей как с институтами в рамках трудового права, так и за его пределами, то есть с иными отраслями права.

Следует отметить, что в данном процессе огромную роль сыграла Международная организация труда, ряд иных международных организаций, в том числе Всемирная организация здравоохранения, Международная комиссия по гигиене труда, а также экономические и политические объединения государств, нацеленные на региональную интеграцию, например Европейский Союз, которые своими актами стремились развивать международные нормы и стандарты, направленные на формирование безопасных и не причиняющих вреда здоровью, как в долгосрочной, так и в краткосрочной перспективе, условий труда. Несмотря на относительно длительный период развития указанных норм и стандартов, проблема обеспечения безопасности и гигиены труда остается актуальной и по сей день и, вероятно, не утратит своей актуальности никогда, ведь с развитием науки и техники возникают новые угрозы для жизни и здоровья работников, равно как и средства и способы предотвращения данных угроз.

Условия, способствующие предотвращению или снижению вреда, наносимого жизни и здоровью работников, находят отражение в активно развивающейся концепции достойного труда, разработанной Международной организацией труда в конце 1990-х и институционализированной в Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации7. Эта концепция предопределяет создание фундаментальных правовых основ функционирования системы обеспечения безопасности и гигиены труда работников, разработку и закрепление новых и реформирование действующих правовых норм на различных уровнях регулирования, определение направлений политики, содержания программ и ведение национального профиля в правовом обеспечении безопасных условий труда8 — посредством издания разнообразных актов (конвенций, рекомендаций), публикационной активности центрального и региональных бюро Международной организации труда.

Стоит отметить, что в целях полноты раскрытия содержания безопасности и гигиены труда в контексте международного правового опыта необходимо прежде всего исследовать теоретико-правовой аспект обеспечения соответствующих условий. Впрочем, однозначное рассмотрение данного аспекта не представляется возможным ввиду огромного количества различных подходов к указанному вопросу, а также осложнения языковых и качественных особенностей понятийного аппарата.

Ключевой особенностью изучения доктринального содержания понятийного аппарата является различие в самих исследуемых дефинициях. Отечественными авторами исследуется, как правило, понятие «охрана труда», в то время как понятие «безопасность и гигиена труда», в большей степени характерное для терминологии международного трудового права, не получило однозначной оценки и толкования. Следует отметить, что нет единого мнения и о соотношении содержания этих понятий. Ввиду этого представляется важным аккумулировать выработанные доктринальные воззрения, касающиеся сущности данных терминов, и определить, насколько эти реалии соотносятся друг с другом, а также выявить их роль и место в правовом регулировании в целом. Более того, в международных документах, касающихся установления безопасных условий труда, используется термин «occupational safety and health», что в дословном переводе означает «профессиональная безопасность и здоровье».

В связи с указанным выше необходимо проанализировать происхождение и сущность самих терминов, их уместность в разрезе обеспечения надлежащих условий труда в рамках как отечественной науки, так и международной практики, с тем чтобы исключить неоднозначность в понимании значения данных понятий.

Так, С. И. Каплун в своей работе «Теория и практика охраны труда»9 объяснил введение понятия «охрана труда» в отечественную науку трудового права следствием перенятия большевиками европейского опыта XIX века, в частности политических документов международного движения рабочих, где использовался данный термин. При этом выделялись акты Базельского конгресса рабочих организаций, Конгресса французских социалистов, Съезда швейцарских рабочих организаций и Лионского социалистического конгресса.

Вместе с тем в первом Кодексе законов о труде10 применялись такие понятия, как собственно «охрана труда», а также «охрана жизни» и «охрана здоровья».

Создание в 1919 году Международной организации труда, а также высокая степень влияния международного права на национальное законодательство естественным образом отразились на понятийном аппарате и базовых характеристиках (охрана здоровья рабочих, безопасность труда, гигиена труда) охраны труда, которая, как отмечал Е. В. Кряжев, из инструмента идеологического и политического противостояния трансформировалась в действующий механизм защиты жизни и здоровья трудящихся на производстве11. Принятие в 1922 году нового Кодекса законов о труде РСФСР12 проиллюстрировало указанную трансформацию и отразило международные тенденции развития норм, регламентирующих безопасность и гигиену труда, путем указания на расширенный терминологический аппарат, в котором использовались в том числе следующие понятия: оздоровление труда и охрана здоровья рабочей массы, профессиональная гигиена, техника безопасности, безопасность жизни и здоровья рабочих, безопасность труда, фабричная санитария, а также охрана труда.

С. А. Голощапов в работе «Правовые вопросы охраны труда в СССР»13 писал, что в законодательстве в тот период времени использовалось понятие «охрана труда», но при этом применялись понятия «техника безопасности и производственная санитария», а также каждый из них в отдельности. По мнению этого автора, указанные различия знаменуют формирование общего и частного, где «охрана труда» представляет первое, а «техника безопасности», «производственная санитария» — второе, ввиду того что последние по своему смыслу и содержанию являются непосредственной частью первого, более широкого понятия, а их использование предопределяется необходимостью выделения составных частей охраны труда14.

Следует отметить, что исследуемые термины имеют общие корни: изначально они были связаны с протестным движением рабочих и являлись центральной областью исследований норм о труде. В дальнейшем развитие каждого из терминов имело свои особенности. В отечественных нормативных правовых актах укореняется понятие «охрана труда», оно наполняется всё большим содержанием, обогащаются знания о данном термине как в узком, так и в широком смысле.

Это фиксирует, например, Н. Г. Александров в своей работе «Советское трудовое право»15. Автор определяет охрану труда как совокупность правил, которые обеспечивают выполнение трудовых обязанностей рабочими и служащими в условиях, безопасных для их жизни и здоровья, а вместе с тем и организационную систему по надзору за их соблюдением. В широком смысле охрана труда, по его мнению, представляет собой все нормы советского трудового права, которые закрепляют разнообразные трудовые права граждан, а также нормы, гарантирующие их осуществление, нормы, определяющие условия труда, и корреспондирующие им нормы, обеспечивающие их обязательное выполнение (например, охрана права граждан на труд, оплату в зависимости от количества и качества выполняемой работы, право на отдых и пр.).

## Дифференциация международных норм обеспечения безопасности и гигиены труда работников

Цель данного параграфа состоит в рассмотрении дифференциации как явления в контексте безопасности и гигиены труда на основе конвенций Международной организации труда, а также в выявлении ее ключевых особенностей посредством исследования соответствующих актов. Задача заключается в том, чтобы продемонстрировать многообразие проявлений дифференциации в рамках безопасности и гигиены труда, а также разработать различные системы классификаций норм в области охраны труда.

Вопросы дифференциации в трудовом праве являлись предметом рассмотрения многих отечественных исследователей74, но полноценного рассмотрения международных норм, обеспечивающих безопасность и гигиену труда, с позиции дифференциации соответствующих положений не предпринималось. Многие выявленные особенности дифференциации так или иначе коррелируют с наработанной доктриной единства и дифференциации в трудовом праве.

В процессе своего становления институт безопасности и гигиены труда видоизменяется, что проявляется в том числе в формировании и реализации норм, они становятся более точными, регламентируют не только опасные для жизни и здоровья обстоятельства, но также предусматривают ограничение тех, которые могут оказаться вредными при длительном воздействии.

Нормы, регламентирующие дифференцированный подход к регулированию безопасности и гигиены труда, были известны еще до образования Международной организации труда. Подтверждением этого является принятие в 1906 году Бернской конвенции о запрете использования белого фосфора при производстве спичек, которую впоследствии Эдвард Фелан, четвертый директор Международной организации труда, называл «стоящей у истоков МОТ»75. Сущность установлений такого рода состоит прежде всего в особой опасности, которую влечет за собой работа с определенными материалами и веществами. Нередко необходимость их введения была продиктована социальными протестами, которые возникали ввиду профессиональных заболеваний и производственного травматизма, связанного с использованием тех или иных средств производства.

Одним из первых актов МОТ является Конвенция МОТ № 13 «Об использовании свинцовых белил в малярном деле»76. Указанным документом был установлен запрет на использование свинцовых белил и сернокислого свинца, а также всяких содержащих эти красители составов для внутренней окраски зданий. Отличительной особенностью дифференциации норм в данном случае является точечное регулирование, которое предусматривает также наличие исключений из установленных запретов, что подтверждает ст. 1 Конвенции МОТ № 13. Согласно обозначенной норме в том случае, если компетентный орган власти после консультации с заинтересованными организациями предпринимателей и трудящихся посчитает необходимым использование свинцовых белил и сернокислого свинца или содержащих эти красители составов для окраски железнодорожных станций или промышленных предприятий, предусмотренные выше запреты могут не применяться.

При анализе подобных запретов следует обратить внимание также и на отраслевую дифференциацию в рамках данного акта. Согласно ч. 1 ст. 2 Конвенции № 13 «Об использовании свинцовых белил в малярном деле» положения, установленные в ст. 1, не распространяются ни на художественную роспись, ни на контуровку. Конвенция предусматривает дифференциацию и по иному признаку. В частности, ч. 1 ст. 3 гласит, что мужчинам моложе 18 лет и всем женщинам, независимо от возраста, запрещается выполнять малярные работы промышленного характера с использованием свинцовых белил, сернокислого свинца или других содержащих эти красители составов. Исключением из данного положения являются случаи производственного обучения учеников маляров, если после консультаций с соответствующими организациями предпринимателей и трудящихся компетентные органы власти приняли соответствующее решение.

Анализ Конвенции № 13 также приводит к выводу о том, что ранние акты Международной организации труда, к которым можно отнести и данную Конвенцию, не только направлены на закрепление конкретных обязательств, но и содержат в себе обязанность по созданию нормативно-правового фундамента регулирования соответствующих вопросов. В частности, ст. 5 указанного акта обязывает страны регламентировать использование свинцовых белил, сернокислого свинца и всяких других содержащих эти красители составов для работ, где они не запрещены.

При рассмотрении дифференциации в рамках функционирования института безопасности и гигиены труда представляет несомненный интерес также Конвенция МОТ № 20 «О ночной работе в хлебопекарнях»77. Она предусматривает запрет на осуществление ночной работы по выпечке хлеба, кондитерских изделий и других подобных мучных продуктов. Особенностью с точки зрения проблематики охраны труда, является тот факт, что этот запрет распространяется не только на работников, но и на собственников предприятий.

Конвенция № 20 содержит в себе ряд исключений, связанных:

1) с особенностью работы предприятий — согласно ч. 3 ст. 1 положения Конвенции не применяются к оптовому производству печенья;

2) с возможностью введения исключений постоянного и временного характера, определяемых после консультаций с соответствующими организациями предпринимателей и трудящихся, компетентными органами власти страны. Согласно ст. 3 Конвенции МОТ № 20 исключения постоянного характера быть установлены для подготовительных и заключительных операций, если их необходимо выполнять за пределами установленного рабочего времени (однако число лиц, допущенных к такой работе, должно быть строго ограничено, а привлечение лиц моложе 18 лет запрещается), для обеспечения потребностей ввиду особых условий производства в тропических странах, для обеспечения еженедельного отдыха. Исключения временного характера могут быть обусловлены выполнением чрезвычайной нагрузки или обеспечением потребностей страны;

3) с угрозой наступления или наступлением несчастного случая, выполнением срочной работы по ремонту машин и оборудования или при возникновении обстоятельств непреодолимой силы.

Упоминавшаяся ранее Конвенция МОТ № 28 «О защите от несчастных случаев работников, занятых на погрузке и разгрузке судов» продолжает раскрытие сущности дифференциации в рамках безопасности и гигиены труда работников. Данный документ по своей структуре и содержанию значительно отличается от рассмотренных выше актов. Закрепленные в указанной Конвенции нормы в большей степени раскрывают особенности организации безопасных условий труда, в частности ее положения устанавливают не только общие обязанности и исключения из них, но и регламентируют более частные требования, а также, по сути, устанавливают правовое регулирование отдельных ситуаций, которые могут возникнуть в процессе погрузки и разгрузки судов. Допустимо утверждать, что положения Конвенция МОТ № 28 близки правилам техники безопасности — с указанием (в тех случаях, когда это необходимо) конкретных размеров ограждений, расстояний проходов и прочего. Так как рассматриваемый акт регламентирует конкретную сферу деятельности и отличается от других конвенций, можно сделать вывод о вариативности в определении содержания и конкретизации правовых установлений для различных по своему характеру работ.

Еще одним актом, иллюстрирующим суть дифференциации, можно назвать Конвенцию МОТ № 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях»78. Как видно из ее названия, обязательства, установленные в этой Конвенции, имеют отношение к определенной сфере трудовой деятельности, одновременно с этим ст. 1 определяет и конкретизирует случаи, в которых рассматриваемая Конвенция должна быть применена. Важность Конвенции МОТ № 30 состоит и в том, что она закрепляет понятие рабочего времени: под ним понимается период, в течение которого работники находятся в распоряжении нанимателя, причем из этого периода исключается отдых, во время которого работники не находятся в распоряжении нанимателя.

## Правовые аспекты организации обеспечения безопасности и гигиены труда

Основополагающие положения Глобальной стратегии Международной организации труда по безопасности и гигиене труда (охране труда) включают в себя построение и поддержание превентивных мер по охране труда на национальном уровне, а также формирование системы управления охраной труда. Национальный уровень реализации превентивных мер предполагает прежде всего действительное признание права на условия труда, соответствующие требованиям безопасности и гигиены на всех уровнях.

В таком случае трипартизм социального партнерства приобретает смысл не только как механизм согласования определенных условий труда и развития отношений между сторонами, но и как совместная работа государства, работодателей и работников по реализации своими действиями обозначенных прав и обязанностей каждой из сторон. Формирование и реализация превентивного подхода по обеспечению безопасности и гигиены труда в таком ключе требует полной информированности сторон касательно рисков и угроз, возникающих в процессе осуществления трудовой функции.

Данной тематике посвящен Доклад Международной организации труда к 28 апреля 2015 года «Вместе повысим культуру профилактики в охране труда»84. В нем указывается, что профилактика, а также повышение уровня культуры ее проведения является динамичным процессом, требующим усилий всех заинтересованных сторон. Согласно определению, данному в рамках исследуемого документа, «национальная культура охраны труда — это уважение права на безопасные и здоровые условия труда на всех уровнях, когда правительства, работодатели и работники активно участвуют в обеспечении безопасной и безвредной для здоровья производственной среды, четко определяя права и обязанности, и когда наивысший приоритет отдается принципу профилактики»85. По мнению МОТ, национальный уровень профилактики в охране труда характеризуется консолидированным подходом с использованием всех средств и ресурсов для обеспечения и развития информированности работников и работодателей об опасных и о вредных факторах, о рисках и мерах по предупреждению их наступления и контроля. Это опосредует необходимость обмена накопленным опытом и передовой практикой в данной сфере.

Следует отметить, что защита работников от профессиональных заболеваний, а также несчастных случаев на производстве — одно из приоритетных направлений деятельности Международной организации труда, провозглашенное с первых дней существования организации и отраженное в Уставе МОТ, что актуально и на текущий момент времени.

Этот подход нашел свое подтверждение и в более поздних основополагающих актах Международной организации труда — в Филадельфийской декларации «О целях и задачах Международной организации труда» 1944 года86, Сеульской декларации по безопасности и гигиене труда 2008 года87 и Декларации о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 года88. В каждом из перечисленных актов подтверждалось право работника на здоровые и безопасные условия труда, а также то, что данное право является не только трудовым, но и основополагающим правом человека.

Превентивный подход к охране труда был отражен во множестве актов Международной организации труда, среди которых основными можно признать следующие:

— Конвенция МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде»;

— Рекомендация МОТ № 164 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде»89;

— Конвенция МОТ № 161 «О службах гигиены труда»;

— Рекомендация МОТ № 171 «О службах гигиены труда»90;

— Конвенции МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда»91;

— Рекомендации МОТ № 197 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда»92.

Так, Конвенция МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде», как уже отмечалось, посвящена принципам национальной политики в области безопасности труда, гигиены труда и производственной среды, а Рекомендация МОТ № 164 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» содержательно дополняет указанные принципы. Основным назначением такой политики должно быть предупреждение несчастных случаев на производстве и причинения вреда здоровью, возникающих в результате работы, в ходе нее или в связи с ней, с минимизацией, насколько это возможно и обоснованно, соответствующих рисков и причин их возникновения. Следует отметить, что существенным вкладом указанного акта в развитие превентивного подхода в организации и предоставлении условий, соответствующих требованиям безопасности и гигиены, является провозглашение принципов национальной политики. В Конвенции МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» указываются следующие сферы деятельности, которые должны приниматься во внимание при разработке национальной политики в области безопасности и гигиены труда:

— организация работы с материальными элементами труда (рабочие места, производственная среда, инструменты, механизмы, физические, химические и биологические вещества и компоненты, трудовые процессы);

— связь работников и материальных элементов труда, с которыми они взаимодействуют в рамках исполнения своих трудовых обязанностей;

— проведение учета физических и психических свойств работников при организации работы механизмов, оборудования, при планировании и учете рабочего времени, организации труда и трудовых процессов;

— организация профессиональной подготовки, в том числе последующей подготовки, соответствие уровню требуемой квалификации и стимулирование лиц, в чьи должностные обязанности входит обеспечение соответствующего уровня безопасности и гигиены труда;

— организация сотрудничества в рамках предприятия и на любом ином соответствующем уровне, вплоть до национального уровня;

— защита работников и их представителей от возможного применения к ним дисциплинарных мер ответственности в результате предпринятых ими действий, согласующихся с установленной национальной политикой;

— обеспечение пересмотра положений в области безопасности и гигиены труда и производственной среды с целью определения основных проблем, выявления эффективных методов их решения и очередности принятия мер, а также оценки результатов.

Не менее важно, что данным актом Международная организация труда не только устанавливает принципы, учитываемые при разработке национальной политики, но и указывает на мероприятия, которые должны проводиться на национальном уровне и на уровне предприятий для ее исполнения, что значительно расширяет ее практический аспект.

## Перспективы развития правового регулирования безопасности и гигиены труда в Российской Федерации

Отдельно следует рассмотреть возможность применения проанализированного в работе международного опыта для улучшения обеспечения безопасности и гигиены труда в Российской Федерации.

Одной из основных проблем в обеспечении безопасности и гигиены труда работников в отечественных реалиях является недостаточная эффективность деятельности органов, осуществляющих надзор за соблюдением требований безопасности и гигиены труда. Это обусловлено прежде всего тем, что Федеральная инспекция труда — центральный орган в системе государственного контроля и надзора за соблюдением требований охраны труда — не располагает необходимым количеством ресурсов (как финансовых, так и кадровых) для осуществления всестороннего и эффективного контроля и надзора за соблюдением требований безопасности и гигиены в организациях. С учетом довольно большого количества различных организационных структур, требующих соответствующего надзора за соблюдением ими обязательных требований не только охраны труда, но и иных норм трудового права, инспекция труда просто не обладает необходимой для этого ресурсной базой.

Следует подчеркнуть, что в системе организации государственного контроля за соблюдением трудового законодательства в целом и обеспечения безопасности и гигиены труда в частности заметную роль играют государственные инспекции труда. Они обеспечивают и официальную связь между конкретными предприятиями и государственной системой правового регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Инспекции труда в данном контексте могут стать основным структурным элементом системы управления охраной труда, однако в этих целях потребуется подвергнуть корректировке порядок и содержание их работы.

Следует отметить, что текущий уровень государственной поддержки инспекций труда нельзя оценить иначе, как удручающим. Государственные инспекции труда сталкиваются с серьезной проблемой недостаточности средств для осуществления своей деятельности, что неоднократно было подчеркнуто различными авторами (Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова120 и др.). Вместе с тем инспекторы труда при должном уровне подготовки и полученных знаний смогут не только выполнять соответствующий функционал, но и оказывать решающее влияние на обеспечение соответствия системы управления безопасностью труда, в том числе контрольных механизмов, положениям и правилам национального законодательства.

Важно подчеркнуть, что если ответственность за надлежащий уровень обеспечения безопасности и гигиены труда выходит за рамки отношений «работник — работодатель», то следующим элементом в рамках данной системы правоотношений является государство. Следовательно, в данном случае приходится констатировать, что государство не справляется со своей задачей по обеспечению безопасности и гигиены труда работников и не проводит надлежащим образом мероприятия, которые никто, кроме него, осуществить не может. Поэтому, чтобы государство соответствовало признаку социального государства, оно обязано совершенствовать систему инспекций труда, а также постоянно увеличивать количество ресурсов, выделяемых на проведение проверок работодателей по поводу обеспечения безопасности и гигиены труда работников.

Представляется позитивным решением выделить в рамках государственной инспекции труда отдельную организационную структуру, которая была бы нацелена не на организацию мероприятий по контролю за соблюдением трудового законодательства, а на сбор и аккумулирование наиболее прогрессивных практик организации охраны труда на предприятии с учетом реализации отдельных ее элементов. Впоследствии данные практики могут входить в комплект методических рекомендаций по формированию системы труда с классификацией по отраслям производства, по климатическим условиям организации работы и иным классификациям, (например, своды практики организации охраны труда в условиях температурного режима Крайнего Севера и приравненных к нему местностях). Такой подход в наибольшей степени позволяет осуществлять «путь к непрерывному совершенствованию».

В проектировании такого подхода можно использовать позитивный опыт Международной организации труда по формированию Практических руководств и сводов практических правил МОТ (Codes of Practice). Они сформированы по отраслям экономической деятельности, в них указываются особенности организации безопасных и здоровых условий в определенных видах экономической деятельности, сопряженных со специфическими видами риска, методология своевременного выявления негативных производственных факторов и предупреждения причинения вреда жизни и здоровью работников. Сформированные по такому принципу своды или руководства должны находиться в свободном и бесплатном доступе.

Такой подход раскрывает сущность эффективного участия государства в процессе действительного развития системы управления охраной труда. Своды, будучи по своей сути документами рекомендательного характера, не являются непосредственным обременением работодателя: они дают ему возможность реализовывать те из них, которые он считает наиболее эффективными. Не менее важно — и это уже неоднократно было подчеркнуто и является одной из центральных линий политики МОТ в вопросе определения самого смысла охраны труда — мероприятия в данной области являются не издержками работодателя, а его инвестициями. Это означает, что формирование указанных выше практических руководств будет одним из инструментов работодателя не только по охране труда, но и по улучшению производительности труда и снижению издержек, которые неотъемлемо возникнут, если не поддерживать безопасность труда работников на должном уровне. Этому корреспондирует еще один важный аспект, который государству необходимо реализовывать при выстраивании политики развития безопасности и гигиены труда.

При рассмотрении вопроса о совершенствовании законодательства Российской Федерации с позиций ее роли в развитии охраны труда нельзя не обратить внимание на высокую значимость закрепления норм, которые обеспечивают ответы на существующие в настоящий момент вызовы при условии, что соответствующей конвенции, рекомендации или же инициативы не проведено на международном уровне. В этой связи следует сделать акцент на работе по предотвращению негативного влияния психосоциальных факторов, так как для России эта проблема также характерна.

Для этих целей следует первоначально разработать рекомендации по предотвращению негативного влияния психосоциальных факторов на здоровье работников, чтобы впоследствии, после наработки практического опыта использования данных рекомендаций и выявления конкретных параметров противодействия определенным видам риска, закрепить дополненную рекомендацию в виде положения законодательства.

Центральным элементом данных рекомендаций должно стать непосредственное противодействие рискам, построенное на основании изученных материалов из Доклада к Всемирному дню охраны труда — 2016 с разработкой предполагаемых вариантов решения соответствующих проблем, представленных в табл. 3:

Закрепление подобных решений может найти свое отражение только в рекомендациях по преодолению психосоциальных рисков, однако их последующее использование и корректировка с добавлением работающих методов и исключения утративших по тем или иным причинам свою актуальность позволит в конечном итоге определить, какие способы преодоления психосоциальных рисков могут найти отражение в законодательстве.